

AKT LANDS- OG TILLÆGSOVERENSKOMST OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2020

Nedennævnte parter har indgået aftale om fornyelse af AKT Lands- og Tillægsoverenskomsten for en 3-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingsforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingsforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparters vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.

Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

1. Protokollat om Delaftaler vedrørende velfærdsforanstaltninger og pauser
2. Protokollat om Velfærdsforanstaltninger
3. Protokollat om Ændrede pauseregler
4. Protokollat om Ændringer vedrørende feriefridage som følge af overgang til nyt ferieår
5. Protokollat om Månedsvis lønudbetaling
6. Protokollat om Lokalløn
7. Protokollat om Organisationsaftale om forsøgsordning
8. Protokollat om Håndtering af sager om optrappingsordninger af særlig opsparringsbidrag
9. Protokollat om Særlig opsparing
10. Protokollat om Optrapning af fondsbidrag og konvertering af nye bidrag til særlig opsparing for nyindmeldte virksomheder
11. Protokollat om Bedre muligheder for realkompetencevurdering
12. Protokollat om Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen
13. Protokollat om Arbejdsmiljørepræsentanternes forhold, herunder tid til opgaver, it-faciliteter og relevante arbejdsmiljøkurser
14. Protokollat om Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom
15. Protokollat om Overgangsordning for afholdelse af børneomsorgsdage
16. Protokollat om Øremærket forældreorlov
17. Protokollat om Afholdelse af ferie i timer
18. Protokollat om Ændring af bestemmelser om ferie
19. Protokollat om Uddannelse i forbindelse med afskedigelse
20. Protokollat om Løn og opsigelse under sygdom
21. Protokollat om Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond
22. Protokollat om Tiltrædelse af protokollater
23. Protokollat om Redaktionel tilføjelse af fortolkningsaftaler indgået i overenskomstperioden 2017 - 2020
24. Protokollat om Gennemgang af bilag om social ansvarlighed
25. Protokollat om Planlægning af vognløb

26 Protokollat om Lønforhold og betalingssatser

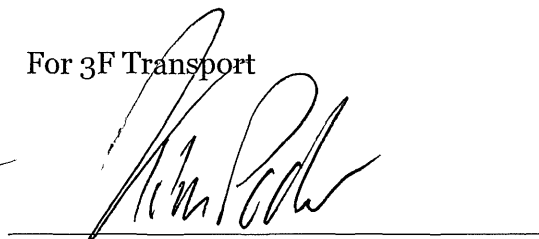
Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 26. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

delaftaler vedrørende velfærdsforanstaltninger og pauseregler

Parterne har drøftet velfærdsforanstaltninger og pauseregler for Lands- og Tillægsoverenskomsten og er blevet enige om følgende delaftaler:

- Protokollat om velfærdsforanstaltninger
- Protokollat om ændrede pauseregler

De vedlagte delaftaler indgås i vedlagte form med forbehold for, at parterne i øvrigt når til enighed om en aftale om fornyelse af Lands- og Tillægsoverenskomsten. Hvis parterne ikke når til enighed om fornyelsen af Lands- og Tillægsoverenskomsten ved OK2020, bortfalder vedhæftede aftaler i deres helhed, medmindre parterne aftaler andet.

København, den 21. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Velfærdsforanstaltninger

Der er mellem parterne enighed om, at det er arbejdsgivers ansvar at sikre, at der stilles velfærdsforanstaltninger til rådighed for chaufførerne i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens regler herom, og at velfærdsforanstaltningerne skal opfylde kravene fastsat i den til enhver tid gældende Vejledning fra Branchearbejdsmiljørådet for transport og engros samt Arbejdstilsynets Vejledning om Velfærdsforanstaltninger ved skiftende arbejdssteder.

Parterne ønsker at sætte fokus på håndhævelsen af reglerne på området, så det effektivt sikres, at chaufførerne har velfærdsforanstaltninger til rådighed, der er i overensstemmelse med arbejdsmiljølovens regler herom.

På denne baggrund er der enighed om, at bestemmelserne om velfærdsforanstaltninger i § 10-12 i bekendtgørelse nr. 290 af 5. maj 1993 om skiftende arbejdssteders indretning fremadrettet anses for at være en del af Lands- og Tillægsoverenskomsten, og at sager om overtrædelse heraf følgelig kan rejses i det fagretlige system, jf. § 1 og § 2, nr. 4 i bekendtgørelse nr. 1156 af 25. november 2004 om begrænsning af Arbejdstilsynets tilsyn med overholdelse af visse arbejdsmiljøregler (med senere ændringer).

Såfremt Arbejdstilsynet måtte rejse en sag i henhold til § 4 i førnævnte bekendtgørelse, fordi en part ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af sagen, er der enighed om, at adgangen til fagretlig behandling af det samme spørgsmål bortfalder.

I sager om velfærdsforanstaltninger, der rejses efter denne aftale, gælder følgende processuelle regler:

Såfremt der opstår uoverensstemmelser på virksomheden jf. ovenstående vejledninger, er parterne enige om, at sager herom skal behandles i den pågældende virksomheds arbejdsmiljøorganisation. Hvis der ikke kan opnås enighed i virksomhedens arbejdsmiljøorganisation, rejses sagen ved lokalforhandling af tillidsrepræsentant eller den lokale 3F afdeling, jf. stk. 1 i Lands- og Tillægsoverenskomstens bilag 14 om Regler for behandling af faglig strid.

Opnås der ved den lokale drøftelse på virksomheden ikke enighed vedrørende velfærdsforanstaltninger, herunder standard eller mangel på velfærdsforanstaltninger, udarbejdes et uenighedsreferat, hvori uenigheden beskrives eventuelt ledsaget af billeddokumentation. Herefter kan DI eller 3F Transportgruppen begære mægling i sagen i henhold til stk. 2 i Lands- og Tillægsoverenskomstens bilag 14 om Regler for behandling af faglig strid.

Hvis parterne ved mæglingssmødet er enige om, at der foreligger en overtrædelse af arbejdsmiljøreglerne om velfærdsforanstaltninger ved skiftende arbejdssteder, pålægges virksomheden at rette for sig inden for en frist på 3 måneder. Såfremt virksomheden retter for sig inden for denne frist, er der enighed om, at forholdet ikke kan udløse bod for overtrædelse af overenskomsten.

Såfremt der ved mæglingssmødet ikke kan opnås enighed i sagen, skal spørgsmålet ved en af parternes begæring forelægges Arbejdstilsynet med henblik på indhentelse af en vejledende udtalelse, inden sagen kan videreføres i henhold til Lands- og Tillægsoverenskomstens bilag 14 om Regler for behandling af faglig strid. Hvis sagen forelægges Arbejdstilsynet, løber fristerne for videreførelse ved faglig voldgift, jf. stk. 3 i bilag 14 om Regler for behandling af faglig strid, fra tidspunktet, hvor Arbejdstilsynets vejledende udtalelse foreligger, med mindre anden frist aftales.

Ved fastsættelse af eventuel bod i Arbejdsretten for overtrædelse af arbejdsmiljøreglerne vedrørende velfærdsforanstaltninger, er der mellem parterne enighed om, at en eventuel bod udgør op til kr. 10.000, dog maksimalt svarende til bødeniveauet ved overtrædelse af arbejdsmiljøloven. Såfremt sagen behandles ved faglig voldgift, kan den faglige voldgift ligeledes fastsætte bod efter dette afsnit.

Parterne er herudover enige om – eventuelt sammen med Dansk Persontransport - at indgå i en forpligtende og resultatorienteret dialog med trafikskaber, ministerier og relevante myndigheder for at sikre, at de lovpligtige velfærdsforanstaltninger er til rådighed, og opfordre til, at trafikskaberne ved tilrettelæggelsen af køreplaner prioriterer, at der er mulighed for pauser med passende geografisk og tidsmæssig placering, så det er muligt at benytte velfærdsforanstaltninger som fx toiletter.

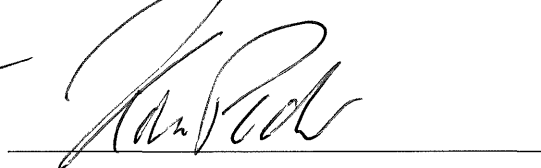
Denne aftale giver alene adgang til at håndhæve regler vedrørende velfærdsforanstaltninger i det fagretlige system og ændrer ikke i øvrigt på eksisterende retspraksis vedrørende overenskomstens arbejdstids- eller pauseregler.

Aftalen træder i kraft 1. maj 2020.

København, den 21. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI

For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

ændrede pauseregler

Parterne er enige om, at ændre pausereglerne i Lands- og Tillægsoverenskomsten for at øge muligheden for at chaufførerne kan afholde den planlagte pause i løbet af vagten og sikre, at pausen placeres på en måde, hvor pausens rekreative formål tilgodeses. Ændringerne nedenfor har samtidig til formål at modernisere overenskomstens arbejdstidsregler for blandt andet at give mulighed for at planlægge bedre vagter til chaufførerne.

Parterne er enige om, at første afsnit i § 3, stk. 2, litra b, i såvel Landsoverenskomsten som Tillægsoverenskomsten erstattes med følgende afsnit:

”b. Daglig maksimal arbejdstid
Den daglige maksimale arbejdstid er 9 timer.”

§ 3, stk. 2, litra b, 2. afsnit i såvel Landsoverenskomsten som Tillægsoverenskomsten udgår.

Parterne er enige om, at Landsoverenskomstens § 3, stk. 3 i sin helhed erstattes af følgende bestemmelse:

”Stk. 3 Pauser ved vagter over 5 timer
a. Pausens længde og placering

Der skal senest efter 4½ times planlagt køretid afholdes en pause, som skal være på minimum 25 minutter (hovedpausen).

Det regnes ikke som planlagt køretid, når en chauffør befordres som passager i en transportbil. Vask og rengøring beregnes som planlagt køretid.

Efter 25 minutters pause indledes en ny 4½ times køreperiode.

Når en hovedpause på mindst 25 minutter begynder efter 2½ arbejdstime og før 6. arbejdstime, kan anden pause reduceres til 15 minutter.

Garagearbejdere og andet ikke kørende personale, afholder pause i den midterste tredjedel af vagten.

Virksomheden skal sikre, at planlagte pauser i vagtplanen modsvarer den faktiske pausetid fra det tidspunkt, hvor arbejdet ophører ved bussen og indtil arbejdet genoptages efter endt pause. På begæring fra tillidsrepræsentanten eller den lokale 3F-afdeling, hvis der ikke er en tillidsrepræsentant på virksomheden, skal virksomheden dokumentere, at pausen, der fremgår af vagtplanen, ikke indeholder arbejdsopgaver.

b. Betaling for pause

Ved vagter på over 5 timer betaler arbejdsgiveren 20 minutters pause.

Såfremt der med tillidsrepræsentanten aftales en kortere pause, tillægges den manglende pausetid den daglige arbejdstid, og indgår hermed i såvel den daglige maksimale arbejdstid som ugentlig arbejdstid.

For vagter, hvor arbejdsgiveren skal betale 20 minutters pause, kan alene indlægges op til 40 minutters ikke-betalt pause i en vagt. Ved pausetræk er det en forudsætning, at opholdet er mindst 15 minutter. Ophold under 15 minutter anses som effektiv arbejdstid.

c. For sen ankomst til pause

Såfremt hovedpausen afkortes til mindre end 25 minutter, honoreres med overtidsbetaling i form af 50 % tillæg i henhold til § 6, stk. 1 og 5.

d. Lokalaftale om pauser

Afvigelse fra ovenstående vedrørende såvel placering som varighed af pausen kan ske ved skriftlig lokalaftale med tillidsrepræsentanten under hensyn til f.eks. vagentens længde, terminalophold mv.”

Parterne er enige om, at Landsoverenskomstens § 3, stk. 3 A i sin helhed erstattes af følgende bestemmelse:

Stk. 3 A. Pauseregler for bybusser indenfor Landsoverenskomstens område

I stedet for § 3, stk. 3 gælder nedenstående pauseregler for bybusser i følgende byer:

Slagelse, Næstved, Odense, Svendborg, Esbjerg, Fredericia, Horsens, Kolding, Vejle, Herning, Holstebro, Randers, Silkeborg, Århus, Viborg, Frederikshavn, Hjørring og Aalborg.

Dette forhold omfatter ikke regional kørsel og anden kørsel uden for bybuskørsel. For øvrig bybuskørsel gælder Landsoverenskomstens § 3, stk. 3.

a. Pausens længde og placering

Der skal senest efter 4½ times planlagt køretid afholdes en pause, som skal være på minimum 25 minutter (hovedpausen).

Det regnes ikke som planlagt køretid, når en chauffør befordres som passager i en transportbil. Vask og rengøring beregnes som planlagt køretid.

Efter 25 minutters pause indledes en ny 4½ times køreperiode.

Når en hovedpause på mindst 25 minutter begynder efter 2½ arbejdstime og før 6. arbejdstime, kan anden pause reduceres til 15 minutter.

Garagearbejdere og andet ikke kørende personale, afholder pause i den midterste tredjedel af vagten.

Virksomheden skal sikre, at planlagte pauser i vagtplanen modsvarer den faktiske pausetid fra det tidspunkt, hvor arbejdet ophører ved bussen og indtil arbejdet genoptages efter endt pause. På begæring fra tillidsrepræsentanten eller den lokale 3F-afdeling, hvis der ikke er en tillidsrepræsentant på virksomheden, skal virksomheden dokumentere, at pausen, der fremgår af vagtplanen, ikke indeholder arbejdsopgaver.

b. Betaling for pause

Der betales for 40 minutters pause uanset vagtens længde. Hvis der holdes pause i mere end 40 minutter i en vagt, kan virksomheden foretage pausetræk for op til 20 minutters pause. Ved pausetræk er det en forudsætning, at opholdet er mindst 15 minutter. Ophold under 15 minutter anses som effektiv arbejdstid.

Hvis den samlede daglige pause er under 40 minutter, tillægges den manglende pausetid den daglige arbejdstid.

c. For sen ankomst til pause

Såfremt hovedpausen afkortes til mindre end 25 minutter, honoreres med overtidsbetaling med 50 % tillæg i henhold til § 6, stk. 1 og 5.

d. Lokalaftale om pauser

Afvigelse fra ovenstående vedrørende såvel placering som varighed af pausen kan ske ved skriftlig lokalaftale med tillidsrepræsentanten under hensyn til f.eks. vagtens længde, terminalophold mv.”

Landsoverenskomstens § 3, stk. 4 om pausens placering udgår herefter.

Tillægsoverenskomstens § 3, stk. 3, erstattes i sin helhed af følgende bestemmelse:

Stk. 3. Pauser

a. Pausens længde og placering

Der skal senest efter 4½ times planlagt køretid afholdes en pause, som skal være på minimum 25 minutter (hovedpausen).

Det regnes ikke som planlagt køretid, når en chauffør befordres som passager i en transportbil. Vask og rengøring beregnes som planlagt køretid.

Efter 25 minutters pause indledes en ny 4½ times køreperiode.

Når en hovedpause på mindst 25 minutter begynder efter 2½ arbejdstime og før 6. arbejdstime, kan anden pause reduceres til 15 minutter.

Garagearbejdere og andet ikke kørende personale, afholder pause i den midterste tredjedel af vagten.

Virksomheden skal sikre, at planlagte pauser i vagtplanen modsvarer den faktiske pausetid fra det tidspunkt, hvor arbejdet ophører ved bussen og indtil arbejdet genoptages efter endt pause. På begæring fra tillidsrepræsentanten eller den lokale 3F-afdeling, hvis der ikke er en tillidsrepræsentant på virksomheden, skal virksomheden dokumentere, at pausen, der fremgår af vagtplanen, ikke indeholder arbejdsopgaver.

b. Betaling for pause

Der betales for 40 minutters pause uanset vagtens længde. Hvis der holdes pause i mere end 40 minutter i en vagt, kan virksomheden foretage pausetræk for op til 20 minutters pause. Ved pausetræk er det en forudsætning, at opholdet er mindst 15 minutter. Ophold under 15 minutter anses som effektiv arbejdstid.

Hvis den samlede daglige pause er under 40 minutter, tillægges den manglende pausetid den daglige arbejdstid.

c. For sen ankomst til pause

Såfremt hovedpausen afkortes til mindre end 25 minutter, honoreres med overtidsbetaling med 50 % tillæg i henhold til § 6, stk. 1 og 5.

d. Lokalaftale om pauser

Afvigelse fra overstående vedrørende såvel placering som varighed af pausen kan ske ved skriftlig lokalaftale med tillidsrepræsentanten under hensyn til f.eks. vagtens længde, terminalophold mv.”

Tillægsoverenskomstens § 3, stk. 4 udgår herefter af overenskomsten.

Lands- og Tillægsoverenskomstens § 3, stk. 5, bliver herefter til stk. 4.

Lands- og Tillægsoverenskomstens § 3, stk. 5, litra b, ændres til følgende:

”b. Placering af pause i en delt vagt

Når der placeres en pause i en delt vagt i tidsrummet før tjenesteafbrydelsen, er det en forudsætning, at dette tidsrum minimum udgør 2 timer plus pausens længde. Når der placeres en pause i en delt vagt i tidsrummet efter tjenesteafbrydelse, er det en forudsætning, at dette tidsrum minimum udgør 2 timer plus pausens længde.

Pauser i delte vagter kan placeres op til tjenesteafbrydelsen, således at pausen tillægges arbejdstiden. Overstiger arbejdstiden før eller efter tjenesteafbrydelsen 5 timer, skal en pause på minimum 25 minutter dog indlægges her.

Note: Vedr. tillæg for delt tjeneste henvises til § 7, stk. 6.”

Parterne er enige om, at § 3, stk. 6, litra a - f, i Lands- og Tillægsoverenskomsten i sin helhed erstattes af følgende bestemmelse:

”Stk. 6. Varierende ugentlig arbejdstid

a. Arbejdsplan med fastlagt daglig arbejdstid

For fastansatte chauffører med fastlagt daglig arbejdstid fastsætter arbejdsplanen chaufførens vagter og fridage for et afgrænset tidsforløb. I en arbejdsplan er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid 37 timer. Herudover kan planlægges med

yderligere maksimalt en halv times overnorm pr. uge i gennemsnit, der i så fald honoreres efter § 6, stk. 2.

Arbejdstiden for den enkelte uge må ikke overstige 42 timer eller være under 32 timer.

Arbejdsgiveren fastsætter længden af arbejdsplanen, der kan være op til 26 uger.

b. Arbejdsplan uden fastlagt daglig arbejdstid

For fastansatte chauffører uden fastlagt daglig arbejdstid fastsætter arbejdsplanen chaufførens vagtdage og fridage. I en arbejdsplan er den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid på 37 timer. Herudover kan planlægges med yderligere maksimalt en halv times overnorm pr. uge i gennemsnit, der i så fald honoreres efter § 6, stk. 2. Arbejdstiden for den enkelte uge må ikke overstige 42 timer eller være under 32 timer, der udlignes i arbejdsplanperioden.

Hvis arbejdstiden i arbejdsplanen ved den gennemsnitlige opgørelse overstiger 37 timer afregnes de overskydende timer jf. § 6, stk. 2.

Note: *Arbejdstiden i den enkelte uge kan ikke overstige 42 timer, medmindre der er aftalt overarbejde i den enkelte uge. Der skal minimum afregnes for 32 timer.*

Chauffører omfattet af denne bestemmelse meddeles vagt senest kl. 12.00 arbejdsdagen før. Op til fridage meddeles vagt til chaufføren senest kl. 12.00 dagen før fridagen.

Note: *De vagter der tildeles en fastansat chauffør uden fastlagt daglig arbejdstid, skal ikke være fikseret forud. Det vil sige, at chaufføren kan køre egne vagter.*

Den maksimale daglige rammetid, inden for hvilken den enkelte chaufførs vagt kan placeres, er på 14 timer. Ved ændringer af den enkelte chaufførs ramme skal gives et varsel på 7 arbejdsdage.

Arbejdsgiveren fastsætter arbejdsplanlængden, der kan være op til 26 uger.

c. Ændringer i arbejdsplanen

Arbejdsplanen, herunder arbejdsplanens længde og vagter, kan ændres med syv dages varsel.

De ændrede vagter i forbindelse med varslet ændring af arbejdsplanen indgår i opgørelsen af den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ved arbejdsplanens udløb. En arbejdsplan kan ikke ved forlængelse strækkes ud over 26 uger.

Det kan aftales lokalt, at ændringer kan ske med kortere varsel end syv dage.

Note: *Der er, som hidtil praktiseret i branchen, ikke tale om brud på arbejdsplanen i tilfælde af vagt/fridagsbytte, Grundlovsdag, 1. maj, ferie og afspadsring.*

d. Brud på arbejdsplanen

Ved ændring af arbejdsplanen i strid med punkt c er betalingen følgende:

For den arbejdsplan, hvori bruddet sker, skal arbejdstiden opgøres med udgangspunkt i 37 timer for hver enkelt uge frem til bruddet. Der kan herefter ikke gøres yderligere bodskrav gældende.

Ved opgørelsen af den gennemsnitlige arbejdstid i arbejdsplanen, der finder sted efter arbejdsplanens udløb, indgår den periode i arbejdsplanen frem til bruddet, der er opgjort efter ovenstående afsnit, med 37 timer pr. uge.

Evt. overarbejdstimer, som følge af såvel konverterede vagter som almindeligt pålagt overarbejde, indgår ikke i opgørelsen i forbindelse med opgørelse ved brud på arbejdsplanen.”

Landsoverenskomstens § 11, erstattes i sin helhed af følgende bestemmelse:

”Stk. 1. Tjeneste på andre ruter

Selvom en chauffør overvejende anvendes til tjeneste på en bestemt rute, skal han/hun uden særligt vederlag være pligtig til at forrette tjeneste på andre busruter for samme arbejdsgiver.

I den forbindelse betales der alene for den del af befordringstiden, som overstiger medarbejderens normale befordringstid fra bopæl til virksomheden og retur.

Stk. 2 Kørselsgodtgørelse

Hvis eget køretøj benyttes efter aftale med arbejdsgiveren, betales alene kilometergodtgørelse i henhold til statens takster for kørselsgodtgørelse, hvis afstanden fra medarbejderens bopæl til udearbejdsstedet og retur er længere end afstanden fra medarbejderens bopæl til virksomheden og retur. Der betales – udover lønnen jf. stk. 1 – alene kilometergodtgørelse for merafstanden”

Som nyt stk. 8 i Lands- og Tillægsoverenskomsten § 4 indsættes følgende:

”Stk. 8 Lønspecifikation

Arbejdsgiveren skal stille systemer eller dokumenter til rådighed, der samlet giver den enkelte chauffør adgang til en specificeret lønudregning med oplysninger om arbejdstid og tillæg for denne. Tillidsrepræsentanten eller den lokale 3F-afdeling, hvis der ikke er en tillidsrepræsentant på virksomheden, kan med samtykke fra den enkelte medarbejder gives adgang til samme oplysninger.

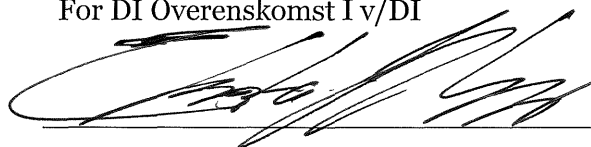
Overenskomstparterne anbefaler, at der så vidt muligt anvendes automatisk elektronisk registrering af arbejdstid og pausetid.”

Herefter udgår andet afsnit i den nuværende § 4, stk. 8. Stk. 8 bliver til stk. 9 og så fremdeles.

Ændringerne træder i kraft ved førstkommende køreplansskift efter 1. oktober 2020. Den enkelte virksomhed kan vælge at anvende reglerne før dette tidspunkt. Dette kan både ske for hele virksomheden eller enkelte udkørselssteder eller vagter.

København, den 21. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Ændringer vedrørende feriefridage som følge af overgang til nyt ferieår

På baggrund af ændringerne i ferieloven, herunder at ferieårets placering ændres pr. 1. september 2020, er parterne enige om, at ændre bestemmelsen vedrørende feriefridage i Lands- og Tillægsoverenskomstens § 18, så de også fremover følger ferieåret.

Som følge af ovenstående, er der enighed om, at § 18, stk. 1, 1. afsnit i Lands- og Tillægsoverenskomsten erstattes af følgende:

"Medarbejderen har ret til 5 feriefridage á 7,4 time pr. år. For perioden 1. maj 2020 til 31. august 2021 optjenes 6,67 feriefridage. Optjeningsperioden er efter udløbet af denne periode 1. september – 31. august. Disse to perioder modsvarer i det følgende "ferieåret"."

I stk. 4 tilføjes i forlængelse af den eksisterende tekst:

"Der kan uanset jobskifte kun afholdes/kompenseres 6,67 feriefridage i perioden 1. maj 2020 til 31. august 2021."

Ovenstående træder i kraft 1. maj 2020.

København, den 26. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI

For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Månedsviis lønudbetaling

Parterne er enige om, at Lands- og Tillægsoverenskomstens § 4, stk. 9, erstattes med følgende bestemmelse:

”Virksomheder, der ikke i forvejen anvender månedsløn, kan omlægge lønnen til månedsviis lønudbetaling. Overgangen til månedsløn skal varsles med mindst 2 måneders varsel.

Lønnen er til medarbejderens rådighed senest sidste bankdag i måneden.

I forbindelse med overgang til månedsviis lønudbetaling, kan medarbejderen anmode om et acountobeløb, svarende til den netto løn, den pågældende ville have oppebåret i den næstfølgende lønperiode, medmindre andet aftales.

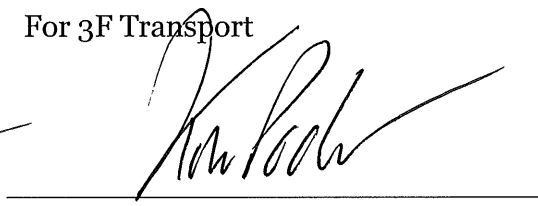
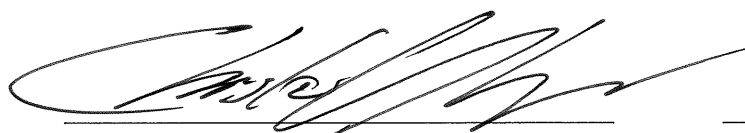
Det ønskede acountobeløb udbetales på det tidspunkt, 14-dages lønnen første gang ikke kommer til udbetaling i fuldt omfang. Beløbet tilbagebetales ved løntræk over de følgende 12 måneder med 1/12 af acountobeløbet pr. måned, medmindre andet aftales. Dog trækkes det resterende beløb i sidste løn, hvis medarbejderen fratræder.

Ved en kørselskontrakts udløb i forbindelse med tab af kontrakten overgår den enkelte medarbejder automatisk til den aflønningsform, der er gældende på den overtagende virksomhed. For månedsløn gælder en månedsnorm på 160,33 timer ved overgang fra den ene periode til den næste. Brudte perioder behandles forholdsmæssigt.”

København, den 26. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI

For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Lokalløn

Parterne er enige om, at Landsoverenskomstens § 4, stk. 11, litra a, afsnit 1 og 2, og Tillægs-
overenskomstens § 4, stk. 10, litra a, afsnit 1. og 2, erstattes med følgende:

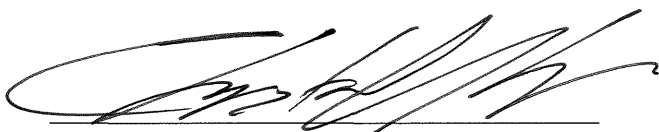
*”Med virkning fra 1. marts 2020 kan der på virksomheden indgås aftaler om lokalløn efter
nærværende bestemmelse.*

”Lokalløn kan pr. time udgøre op til:

- *Pr. 1. marts 2020: kr. 1,50 pr. time*
- *Pr. 1. marts 2021: kr. 2,00 pr. time*
- *Pr. 1. marts 2022: kr. 2,50 pr. time ”*

København, den 26. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Organisationsaftale om forsøgsordning

Parterne er enige om, at Lands- og Tillægsoverenskomstens Bilag 24 "Organisationsaftale om forsøgsordning" udgår, idet de i bilaget oplyste protokollater pr. 1. marts 2020 ikke længere udgør en forsøgsordning, men gøres permanente.

København, den 26. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Håndtering af sager om optrappingsordninger af særlig opsparingsbidrag

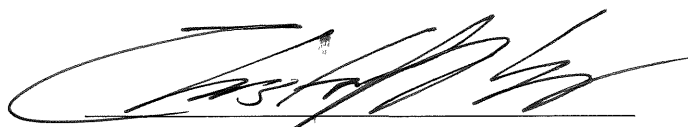
Med henblik på at sikre en entydig, rettidig og smidig sagsbehandling er parterne enige om nedenstående procedure i forbindelse med etablering af optrappingsordninger af særlig opsparingsbidrag på Lands- og Tillægsoverenskomsten.

Optrappingsordning af særlig opsparingsbidrag omfattet af Lands- og Tillægsoverenskomsten

Når en virksomhed indmeldes i DIO I, og virksomheden ønsker at gøre brug af optrapning af særlig opsparingsbidrag, kan dette rettidigt begæres af DI ved fremsendelse af protokollat inden for 2 måneder efter virksomhedens indmeldelse i DI til 3F's Transportgruppe.

København, den 26. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Særlig opsparing

Parterne er enige om, at teksten i Landsoverenskomstens § 16 ændres til følgende:

” § 16. Særlig opsparing

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer 4,0% af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing. I overenskomstperioden udgør stigningen på særlig opsparing 1,0% pr. år af den ferieberettigede løn. Pr. 1. marts 2020 stiger særlig opsparing til 5,0% af den ferieberettigede løn. Pr. 1. marts 2021 til 6,0% af den ferieberettigede løn og pr. 1. marts 2022 til 7,0% af den ferieberettigede løn.

Medarbejderen kan disponere over midler på særlig opsparing til fravær.

Midler, som medarbejderen ikke har disponeret over, udbetales af virksomheden på følgende måder:

- *Midler på særlig opsparing ud over 4 pct. point udbetales løbende sammen med medarbejderens løn.*
- *For så vidt angår de 4 pct. point på særlig opsparing, opgøres saldoen og vil blive udbetalt ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden.*

Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om mulighederne med særlig opsparing.

Den enkelte medarbejder og virksomheden kan aftale, at det samlede bidrag til særlig opsparing udbetales løbende sammen med lønnen eller to gange om året ved udgangen af juni og ved kalenderårets udløb.

Såfremt LG ikke garanterer for beløbenes udbetaling, indestår DI.”

Parterne er enige om, at teksten i Tillægsoverenskomsten § 16 ændres til følgende:

” § 16. Særlig opsparing

Medarbejdere omfattet af overenskomsten opsparer 4,65% af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing. I overenskomstperioden udgør stigningen på særlig opsparing 1,0% pr. år af den ferieberettigede løn. Pr. 1. marts 2020 stiger særlig opsparing til 5,65% af den ferieberettigede løn. Pr. 1. marts 2021 til 6,65% af den ferieberettigede løn og pr. 1. marts 2022 til 7,65% af den ferieberettigede løn.

Medarbejderen kan disponere over midler på særlig opsparing til fravær.

Midler, som medarbejderen ikke har disponeret over, udbetales af virksomheden på følgende måder:

- *Midler på særlig opsparing ud over 4,65 pct. point udbetales løbende sammen med medarbejderens løn.*
- *For så vidt angår de 4,65 pct. point på særlig opsparing, opgøres saldoen og vil blive udbetalt ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden.*

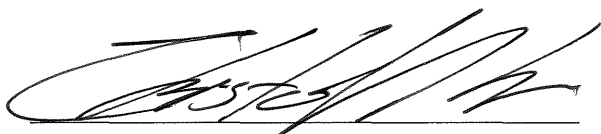
Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om mulighederne med særlig opsparing.

Den enkelte medarbejder og virksomheden kan aftale, at det samlede bidrag til særlig opsparing udbetales løbende sammen med lønnen eller to gange om året ved udgangen af juni og ved kalenderårets udløb.

Såfremt LG ikke garanterer for beløbenes udbetaling, indestår DI.”

København, den 26. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Optrapning af fondsbidrag og konvertering af nye bidrag til særlig opsparing for nyindmeldte virksomheder

Parterne er enige om, at der i Lands- og Tillægsoverenskomstens bilag 8 foretages følgende ændringer:

Overskriften ændres til "*Bilag 8. Nyoptagne virksomheder – pension og særlig opsparing*" i både Lands- og Tillægsoverenskomsten.

I Landsoverenskomstens bilag 8 indsættes i forlængelse af næstsidste afsnit i stk. 2 følgende:

"Særlig opsparing

1. *Nyoptagne medlemmer af DIO I, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en særlig opsparing eller tilsvarende ordning, eller som har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens særlig opsparing efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 16, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.*
2. *Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 4, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing, jf. § 16, fraregnet 4,0 procentpoint.*
3. *Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 16, fraregnet 4,0 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående optrappingsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 16.*
4. *For så vidt angår de 4,0 procentpoint kan nyoptagne medlemmer af DIO I kræve optrapning som følger:*

Senest fra tidspunktet for DIO I's meddelelse til 3F's Transportgruppe om virksomhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 1%.

Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre 2%.

Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre 3%.

Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre 4%.

5. *En eventuel særlig opsparing eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens særlig opsparing.”*

I Tillægsoverenskomstens bilag 8 indsættes i forlængelse af næstsidste afsnit i stk. 2 følgende:

”Særlig opsparing

1. *Nyoptagne medlemmer af DIO I, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en særlig opsparing eller tilsvarende ordning, eller som har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens særlig opsparing efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 16, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.*
2. *Virksomhederne kan i lønnen, jf. § 4, fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing, jf. § 16, fraregnet 4,65 procentpoint.*
3. *Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 16, fraregnet 4,65 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 16.*
4. *For så vidt angår de 4,65 procentpoint kan nyoptagne medlemmer af DIO I kræve optrapning som følger:*

Senest fra tidspunktet for DIO I's meddelelse til 3F's Transportgruppe om virksomhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 1,16%.

Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre 2,32%.

Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre 3,48%.

Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre 4,65 %.

5. *En eventuel særlig opsparing eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens særlig opsparing.”*

Parterne er enige om, at der ved fradrag i lønnen efter ovenstående bestemmelse i Lands- og Tillægsoverenskomsten, skal tages højde for, at der efter Lands- og Tillægsoverenskomstens § 16 ikke beregnes feriegodtgørelse henholdsvis ferietillæg af bidraget til særlig opsparing.

Umiddelbart efter overenskomstfornyelsen indgår parterne en organisationsaftale med nedenstående ordlyd:

”Organisationsaftale om forståelsen af det nye afsnit i Lands- og Tillægsoverenskomstens bilag 8, stk. 2, om optrapning af særlig opsparing

Parterne er enige om, at Lands- og Tillægsoverenskomstens bilag 8, stk. 2, vedrørende optrapning af særlig opsparing skal forstås således:

Virksomheder, der i øvrigt opfylder de nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til særlig opsparing, der på tidspunktet for indmeldelsen ligger ud over 4 pct. (4,65 pct. for så vidt angår Tillægsoverenskomsten), i medarbejdernes løn. Fradraget i medarbejdernes løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejderens særlig opsparing. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang.

Virksomheden kan endvidere optrappe de 4 (4,65 for så vidt angår Tillægsoverenskomsten) procent af medarbejderens løn, som ligeledes pt. skal betales til særlig opsparing. Optrapningen sker over 3 år.”

Bilag 8, sidste afsnit, erstattes af følgende:

”Optrapningsordninger på pension og/eller særlig opsparing skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I og 3F’s Transportgruppe efter begæring fra DIO I, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.”

Parterne er enige om, at der i Lands- og Tillægsoverenskomsten § 25, stk. 2, indsættes et nyt afsnit efter næstsidste afsnit med følgende ordlyd:

”Nyoptagne medlemmer af DIO I kan kræve, at bidraget til Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond bortfalder det første år af medlemsskabet af DIO I. Herefter betales normalt bidrag.”

København, den 26.februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Bedre muligheder for realkompetencevurdering

Overenskomstparterne er enige om, at det nuværende system til afklaring af medarbejdernes kompetencer i en række tilfælde opleves som tungt. Parterne er derfor enige om at udvide mulighederne for at gennemføre realkompetencevurdering for den ikke-erhvervsuddannede medarbejder.

Parterne er enige om, at de allerede gennemførte realkompetencevurderinger opfylder nedenstående krav herom.

Parterne er enige om at indføre nedenstående, som ny tekst i Lands- og Tillægsoverenskomstens § 24.

Nyt stk. 2:

”Stk. 2. Det lokale samarbejde

Det anbefales, at der gennemføres en kontinuerlig og systematisk uddannelsesplanlægning for virksomhedens medarbejdere. Uddannelsesplanlægningen bør rumme udarbejdelse af en kompetence-/uddannelsesplan for den enkelte medarbejder.

Samarbejdsudvalget (sekundært tillidsrepræsentant/ledelse) kan rekvirere besøg af organisationernes konsulenter for bistand til at igangsætte uddannelsesdialogen.

Besøget kan rekvireres, når en af parterne ønsker det.

Den enkelte medarbejders personlige uddannelsesplan kan indskrives på Pension-Danmarks hjemmeside og på medarbejderens foranledning deles mellem medarbejder og virksomhed. Uddannelsesplanen danner baggrund for ansøgning om støtte i HTSK-fonden.

Hvis en medarbejder ønsker det, kan tillidsrepræsentanten bistå medarbejderen i forbindelse med udviklingen af dennes kompetence-/uddannelsesplan.

Hvis der ikke er valgt tillidsrepræsentant, har medarbejderen ret til at blive bistået af den lokale 3F-afdeling.”

Nyt stk. 4, pkt. A:

"A. Realkompetencevurdering

Alle medarbejdere har ret til at få fri – med sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3 – til at deltage i realkompetencevurdering ift. en relevant erhvervsuddannelse.

Realkompetencevurderingen kan gennemføres på en af følgende måder:

- a. Realkompetencevurdering på en erhvervsskole*
- b. Vejledende realkompetencevurdering gennemført på PensionDanmarks hjemmeside.*

Medarbejderen har ret til at gennemføre en realkompetencevurdering efter pkt. a, senest seks måneder efter ønsket er fremsat skriftligt over for virksomheden.

Virksomheden kan betinge sig, at udgifterne hertil dækkes gennem støtte fra HTSK-fonden og eventuel løntabsgodtgørelse (f.eks. VEU-godtgørelse), jf. stk. 6."

Nyt stk. 4, pkt. C, tredje afsnit (tilpasset nyt pkt. A med to muligheder for realkompetencevurdering):

"For den ikke-erhvervsuddannede medarbejder er det en forudsætning for eventuel støtte fra HTSK-fonden, at uddannelsesaktiviteten indgår på virksomhedsuddannelsesplanen. Virksomhedsuddannelsesplanen for den ikke-erhvervsuddannede medarbejder udarbejdes på baggrund af en realkompetencevurdering, jf. punkt A. Kompetencevurderingen skal afklare, hvilke kurser medarbejderen mangler for at nå en relevant erhvervsuddannelse. Kompetencevurderingen fører til en plan, der viser vejen til de kurser/uddannelsesaktiviteter, der skal gennemføres for at nå frem til faglært niveau. Denne kan anvendes både af medarbejderen selv i forbindelse med selvvalgt uddannelse og af virksomheden/medarbejderen ved udarbejdelse af en virksomhedsuddannelsesplan. Kompetencevurderingen samt virksomhedsuddannelsesplanen skal registreres hos HTSK-administrator som forudsætning for bevilling af støtte fra HTSK-fonden."

Nyt stk. 4, pkt. C, næstsidste afsnit (sidste sætning er slettet efter praksis i HTSK-fonden):

"Denne betingelse kan ikke gøres gældende, når det drejer sig om den lovpligtige efteruddannelse for erhvervschauffører, som er nødvendig for, at medarbejderen kan varetage sin jobfunktion."

Herudover er parterne enige om, at tilslutte sig udvalgsarbejde, som sikrer en redaktionel gennemskrivning af Fællesoverenskomstens § 31, således at denne redaktionelle gennemskrivning ligeledes er gældende for Lands- og Tillægsoverenskomstens § 24. Resultatet fra dette udvalgsarbejde skal foreligge ultimo 2021.

Ovennævnte bestemmelser træder i kraft ved overenskomstens ikrafttrædelse.

København, den 26. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

Parterne er enige om, at det er naturligt, at medarbejdere, der fortsætter med at arbejde efter, de har nået folkepensionsalderen, træffer et valg imellem at fortsætte opsparing til pension (såfremt dette er muligt i den pågældende ordning) eller at få udbetalt bidraget.

Parterne er på grundlag heraf enige om, at nedenstående bestemmelse tilføjes Lands- og Tillægsoverenskomstens § 9 som nyt stk. 2:

”Stk. 2. Pensionsbetaling til medarbejdere over folkepensionsalderen

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Træffer medarbejderen ikke valg om udbetaling, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen. Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere.”

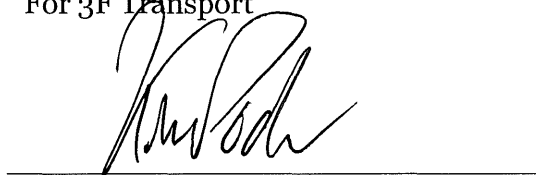
Landsoverenskomsten som Tillægsoverenskomstens § 9, stk. 2, bliver herefter til stk. 3 og så fremdeles.

København, den 26.februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Arbejdsmiljørepræsentanters forhold, herunder tid til opgaver, it-faciliteter og relevante arbejdsmiljøkurser

Parterne er enige om arbejdsmiljørepræsentantens centrale rolle for at sikre blandt andet et godt samarbejde og sikkert arbejdsmiljø.

Parterne er endvidere enige om, at arbejdsmiljørepræsentanterne skal have samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanterne.

I Lands- og Tillægsoverenskomstens § 1 indsættes som nyt stk. 16:

”Stk. 16. Arbejdsmiljørepræsentanter

A. Arbejdsmiljørepræsentantens opgaver

Arbejdsmiljørepræsentanten skal medvirke til at skærpe kollegernes og ledelsens fokus på alle aspekter af arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal i samarbejde med ledelse og tillidsrepræsentanten holde fast i, at de strategiske opgaver løses i regi af arbejdsmiljøorganisationen alternativt et særligt samarbejdsfora.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal være omdrejningspunktet for det systematiske arbejdsmiljøarbejde i udviklingen af arbejdspladsvurderingen (APV). Der er et fælles ansvar for, at sygefravær indgår i APV-arbejdet. Arbejdsmiljørepræsentanten skal herunder drøfte arbejdsmiljøet på baggrund af eksisterende, relevant statistisk materiale.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal inddrages i forebyggelse af ulykker gennem analyser og læring.

Arbejdsmiljørepræsentanten er desuden ambassadør for medarbejdernes inddragelse i den gennemgribende omstilling i at nå målet på nye ambitiøse klimamål.

B. Tid til arbejdsmiljørepræsentantens opgaver

Arbejdsmiljørepræsentanten skal have den tid til rådighed til at varetage sine pligter, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og dens sikkerheds- og sundhedsmæssige standard. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for vedkommendes produktive arbejde.

Dette betyder, at arbejdsmiljørepræsentanten skal have frihed til at opfylde sine pligter efter arbejdsmiljøreglerne, herunder deltagelse i møder og uddannelse.”

C. Adgang til it-faciliteter

Arbejdsmiljørepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanterne i henhold til § 1, stk. 9, D.

D. Deltagelse i arbejdsmiljøkurser

Arbejdsmiljørepræsentanten kan efter aftale med arbejdsgiveren få den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser udløser ikke betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

3F's Transportgruppe giver tilsagn om, at arbejdere, der vælges til arbejdsmiljørepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et kursus for arbejdsmiljørepræsentanter, hurtigst muligt efter valget gennemgår en sådan uddannelse. Fra DI's side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte arbejdsmiljørepræsentant får den fornødne frihed til deltagelse i kurset.”

Punkt C og D i aftalen træder i kraft den 1. juni 2020, mens de øvrige dele i aftalen træder i kraft 1. marts 2020.

København, den 26. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom

Der er enighed om at følgende bestemmelse tilføjes Lands- og Tillægsoverenskomstens § 21, stk. 1, efter sidste afsnit:

”Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing svarende til 7,4 normaltimer fra særlig opsparing, jf. § 16”.

Der er endvidere enighed om, at følgende bestemmelse tilføjes Lands- og Tillægsoverenskomstens § 21 som nyt stk. 2:

”Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra særlig opsparing svarende til det faktiske normaltimefravær.”

Som følge af ovenstående bliver det nuværende Lands- og Tillægsoverenskomstens § 21, stk. 2, til § 21, stk. 3.

København, den 26. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI

For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Overgangsordning for afholdelse af børneomsorgsdage

Parterne er enige om, at følgende tilføjes Lands- og Tillægsoverenskomstens nuværende § 21, stk. 2:

”Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Den 1. maj 2020 tildeles medarbejdere, med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, 1,33 børneomsorgsdage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 – 31. december 2020. Medarbejderen kan højst afholde 1,33 børneomsorgsdage i perioden, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensynstagen til virksomhedens tarv.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer pr. hele børneomsorgsdag fra særlig opsparing, jf. § 16.

Med virkning fra 1. januar 2021 gælder følgende:

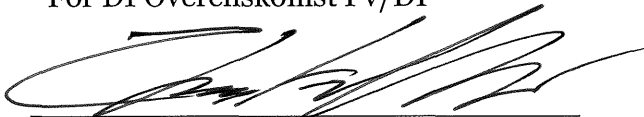
Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. kalenderår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb svarende til 7,4 normaltimer fra særlig opsparing, jf. § 16.”

København, den 26. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Øremærket forældreorlov

Parterne er enige om, at Lands- og Tillægsoverenskomstens § 22, stk. 3, efter sidste afsnit tilføjes følgende:

”Med virkning fra 1. juli 2020 erstattes bestemmelsen af følgende:

Arbejdsgiveren yder endvidere fuld løn under forældreorlov i indtil 16 uger, jf. bilag 2.

Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 5 uger og den anden forælder ret til at holde 8 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.

De 16 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 16 uger varsles med 3 uger.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

Note: Under de 14 ugers barselsorlov ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 9, stk.4”

København, den 26. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI

For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Afholdelse af ferie i timer

Parterne er enige om, at der, jf. Ferielovens § 3, stk. 3, kan indgås skriftlig lokalaftale om afholdelse af ferie i timer for medarbejdere omfattet af Lands – og Tillægsoverenskomsten.

Parterne er enige om, at følgende indsættes som nyt stk. 5 i Lands- og Tillægsoverenskomstens bilag 9:

”Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.”

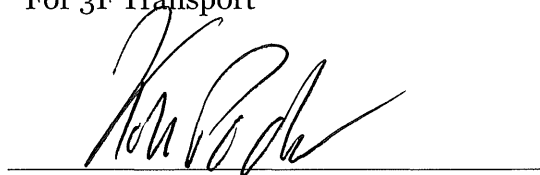
Stk. 5 bliver herefter til stk. 6 og så fremdeles.

København, den 26. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Ændring af bestemmelser om ferie

På baggrund af vedtagelsen af den nye ferielov, er parterne enige om, at der i Lands- og Tillægsoverenskomsten følgende ændringer:

I Lands- og Tillægsoverenskomstens § 17, stk. 1 udgår teksten:

”Dog kan feriekortaftalen alene anvendes for medarbejdere, der er medlem af 3F.

For øvrige medarbejdere skal der ske indbetaling til Feriekonto i overensstemmelse med Ferielovens regler.”

I Lands- og Tillægsoverenskomstens § 17, stk. 2 erstattes det nuværende uddrag af Standardaftale A med punkt 1 – 4 i Standardaftale A af 28. maj 2018.

Der er endvidere enighed om, at der i Lands- og Tillægsoverenskomstens bilag 9 foretages følgende ændringer:

Stk. 1 ændres til følgende:

”Fælles bestemmelser gældende for ansættelsesforhold omfattet af Lands- og Tillægsoverenskomsten.

Nærværende aftale er indgået i medfør af Ferieloven.

For ansættelsesforhold omfattet af Lands- og Tillægsoverenskomsten gælder nedenstående fravigelser fra Ferieloven.”

Stk. 2 andet afsnit ændres til følgende:

”I forbindelse med Ferieloven er aftalt, at tvistløsning i det fagretlige system alene omhandler de aftalte fravigelser fra Ferieloven.”

Stk. 3 ændres til følgende:

”Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage, og senest i andet ferieafholdelsesperiode efter, at ferie overføres, skal al ferie afholdes (denne bestemmelse gælder ikke ved overførsel af ferie fra ferieåret 2019-2020 til det korte ferieår i 2020). Se Bilag B.

Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden den 31. december (indtil 1. januar 2021: inden 30. september efter ferieårets udløb). Parterne anbefaler, at den som Bilag A optrykte aftale anvendes. Såfremt den optrykte aftale ikke anvendes (fx hvis virksomheden ønsker at bruge samme blanket for alle medarbejdergrupper), skal aftalen mindst indeholde samme punkter som den optrykte aftale, som er godkendt af organisationerne.

Ferie i et omfang svarende til overført ferie, kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.”

Stk. 6 ændres til følgende:

”Stk. 6. Udbetaling

- a. Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales ved førstkommende lønudbetaling, efter virksomheden har modtaget medarbejderens anmodning om udbetaling fra Feriepengeinfo, dog tidligst en måned før ferien holdes. Bestemmelsen træder i kraft 1. september 2020.
- b. Ferietillæg, der udbetales til medarbejdere med løn under ferie, kan udbetales, før ferien holdes. I så fald kan det kræves modregnet ved fratræden i det omfang, der er udbetalt ferietillæg for ikke afholdt ferie.”

Bilag A, stk. 3.1. ændres til følgende:

”Aftaler om ferieoverførsel skal indgås inden den 31. december (indtil 1. januar 2021: inden 30. september efter ferieårets udløb).”

Bilag A, stk. 3.4. ændres til følgende:

”Arbejdsgiveren har pligt til inden den 31. december (indtil 1. januar 2021: inden 30. september efter ferieårets udløb) at underrette den, der skal udbetale feriegodtgørelsen for den overførte ferie, om at ferien er overført. Dette kan evt. ske ved fremsendelse af kopi af denne aftale.”

København, den 26. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Uddannelse i forbindelse med afskedigelse

Overenskomstparterne ønsker at styrke efteruddannelsesmulighederne for opsagte medarbejdere. Intentionen er at understøtte vejen til at få et nyt job. Parterne ønsker at udvide mulighederne for kursusdeltagelse, når medarbejderen er opsagt. Det er intentionen, at kursusdeltagelsen bør ske hurtigst muligt efter modtagelsen af opsigelsen, men da der kan være situationer, hvor uddannelsen ikke kan foregå i opsigelsesvarslet, ønsker parterne at skabe bedre mulighed for uddannelse efter udløbet af varslet.

Der er enighed om at flytte reglerne om uddannelse i forbindelse med afskedigelse i Lands- og Tillægsoverenskomstens § 24, stk. 4, pkt. E til § 27, stk. 5. Der er enighed om følgende nye § 27, stk. 5 (som dermed rummer den eksisterende § 27, stk. 5, samt nye bestemmelser med udgangspunkt i § 24, stk. 4, pkt. E), og at § 24, stk. 4, pkt. E udgår:

”1.

Medarbejdere, som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til nedenævnte rettigheder, afhængig af anciennitet.

2.

Alle medarbejdere har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

Hvis medarbejderen ikke allerede har gennemført en realkompetencevurdering på opsigelsesdatoen, har medarbejderen, der har mindst et års uafbrudt anciennitet i virksomheden, ret til at gennemføre en kompetencevurdering efter § 24, stk. 4, pkt. A, litra b. Medarbejderen har ret til frihed med løn i op til en arbejdsdag, inkl. ovennævnte to timer, hvis det er nødvendigt for at gennemføre denne kompetencevurdering.

3.

a. Medarbejdere, der har mindst et års uafbrudt anciennitet i virksomheden, har ret til at deltage i uddannelse efter eget valg i op til 2 uger i den periode, der ligger mellem opsigelse og fratrædelse. Det er en forudsætning,

- *at medarbejderne vælger AMU, FVU eller andre uddannelses tilbud, hvortil der gives offentlig løntabsgodtgørelse, og*
- *at kursusdeltagelsen finder sted i opsigelsesperioden.*

b. Medarbejderne har desuden under samme forudsætninger ret til at deltage i op til to ugers uddannelse i umiddelbar forlængelse af den oprindelige opsigelsesperiode. I den forbindelse kan deres opsigelsesvarsel forlænges med kursusperioden, dog højst to uger, såfremt de dokumenterer, at kursusdeltagelsen ikke kan gennemføres i det oprindelige opsigelsesvarsel. Medarbejderne skal som en betingelse for denne ret hurtigst muligt og senest inden for den første uge efter opsigelsen skriftligt meddele virksomheden, om retten til disse op til to ugers uddannelse ønskes benyttet. Virksomheden skal ikke afgive fornyet opsigelsesvarsel ved udskydelsen af fratrædelsen.”

I § 24, stk. 4, pkt. D, ændres henvisningen, så sidste afsnit får følgende ordlyd:

”Retten til uddannelse efter dette punkt gælder ikke for medarbejdere, der er i opsagt stilling. Disse medarbejderes rettigheder følger af § 27, stk. 5.”

I § 24, stk. 6, ændres henvisningen, så andet afsnit får følgende ordlyd:

”Når medarbejderne deltager i uddannelse, jf. stk. 4, punkt A, punkt B og § 27, stk. 5, modtager virksomheden en refusion fra fonden, der sammen med den hjemtagne deltagergodtgørelse modsvarer udgiften til at udbetale sædvanlig overenskomstmæssig løn, jf. stk. 3.”

Parterne er enige om, at det bør overvejes, hvorvidt der skal etableres mulighed for at benytte uddannelsesrettigheder, som er optjent i ansættelsesforholdet i en ledighedsperiode. Dette vil imidlertid forudsætte, at der sker ændringer i lovgivningen, så det bliver muligt at supplere en offentlig ydelse i en ledighedsperiode med støtte fra en kompetenceudviklingsfond.

Det forudsætter, at der sker tilpasning i det administrative system om ansøgning og udbetaling af støtte.

København, den 26. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Løn og opsigelse under sygdom

Parterne er enige om, at Landsoverenskomstens § 20, stk. 2 første afsnit, ændres til følgende:

”Sygeløn til ansatte ydes ved dokumenteret sygdom af arbejdsgiveren i indtil 70 kalenderdage, regnet fra første hele fraværsdag. Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inde for 35 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværsperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra første fraværsdag i den første fraværsperiode.”

Parterne er endvidere enige om, at Landsoverenskomsten § 27 tilføjes et nyt stk. 4 med følgende tekst:

”Stk. 4. Medarbejdere med 3 års anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges i den periode, hvor medarbejderen har ret til sygeløn, jf. § 20, stk. 2. Denne bestemmelse finder alene anvendelse, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse.

Ved afskedigelser af større omfang og ved udløb af kørselskontrakter kan opsigelse desuden finde sted under sygdom. Det er ikke en forudsætning, at afskedigelserne er omfattet af lov om varslings m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.”

Bestemmelsens nuværende stk. 4 bliver herefter til stk.5 og så fremdeles.

I Tillægsoverenskomstens § 27 tilføjes et nyt stk. 4 med følgende tekst:

”Stk. 4. Medarbejdere med 3 års anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges i de første 70 kalenderdage, hvor medarbejderen modtager sygekompensation i henhold til § 20, stk. 1. Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inde for 35 kalenderdage fra og med første arbejdsdag efter den foregående fraværsperiodes udløb, regnes de 70 dage fra første fraværsdag i den første fraværsperiode. Denne bestemmelse finder alene anvendelse, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse.

Ved afskedigelser af større omfang og ved udløb af kørselskontrakter kan opsigelse desuden finde sted under sygdom. Det er ikke en forudsætning, at afskedigelserne er omfattet af lov om varslings m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.”

Bestemmelsens nuværende stk. 4 bliver herefter til stk.5 og så fremdeles.

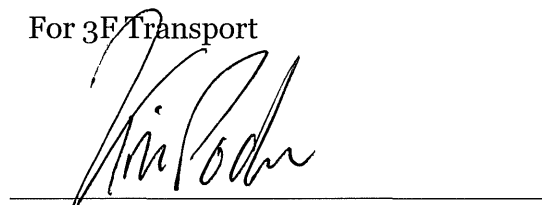
Ovenstående gælder for sygemeldinger, hvor 1. fraværsdag er 1. maj 2020 eller senere.

København, den 26. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Handels- og Transportbranchens Udviklings- og Samarbejdsfond

Parterne er enige om, at Lands- og Tillægsoverenskomstens § 25, stk. 2, næstsidste afsnit, erstattes med følgende formulering:

"Fonden tilføres kr. 0,30 pr. præsteret arbejdstime. Fra 2. kvartal 2020 tilføres kr. 0,35 pr. præsteret arbejdstime."

København, den 26. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Tilslutning til protokollater

Parterne er enige om, at tilslutte sig følgende protokollater fra Fællesoverenskomsten, således at disse ligeledes er gældende for Lands- og Tillægsoverenskomsten:

- Protokollat nr. 2 om Initiativer vedrørende fremme af lokallønftaler i overenskomstperioden
- Protokollat nr. 3 om Optrækning af organisationsaftale af 8. oktober 2014
- Protokollat nr. 4 om Feriepengegarantiordning og Feriefonden for DI
- Protokollat nr. 8 om Samarbejde på virksomheder af alle størrelser
- Protokollat nr. 10 om Betaling af fratrædelsesgodtgørelse ved plejeorlov på overenskomsterne mellem DI og 3F Transportgruppen
- Protokollat nr. 11 om Fagretlig behandling af sager om chikane, mobning og andre krænkende handlinger
- Protokollat nr. 12 om Omkostninger i firmapensionsordninger
- Protokollat nr. 17 om Organisationsaftale om databeskyttelse
- Protokollat nr. 21 om Afdækning af udviklingen i transportbranchen vedrørende forskellige ansættelsesformer og arbejdstid

København, den 26. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

**Redaktionel tilføjelse af fortolkningsaftaler indgået i overenskomstperioden
2017-2020**

Parterne er enige om, at følgende fortolkningsaftaler indarbejdes i Lands- og Tillægsoverenskomsten

- Protokollat om reservechaufførers kompetenceudvikling
- Protokollat om afspadsring i tilknytning til feriefritimer

København, den 26. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

gennemgang af bilag om social ansvarlighed

Parterne er enige om, at der i overenskomstperioden igangsættes et udvalgsarbejde, der har til formål at gennemgå Lands- og Tillægsoverenskomstens bilag 12 om Social ansvarlighed. Gennemgangen har til formål at afdække muligheden for at modernisere bilaget, så dette er tidsvarende.

Udvalget skal have færdiggjort sit arbejde senest 31. december 2021.

København, den 26. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

Planlægning af vognløb

Parterne er enige om, at rammerne for planlægningen af arbejdstiden er afgørende påvirket af trafiksselskabernes udbud.

3F Transport og Dansk Persontransport (DPT) har været i dialog med samtlige trafiksselskaber om dette. Medlemmer af DI fra Arbejdsgiverforeningen for Kollektiv Trafik (AKT) har bidraget aktivt til denne dialog, der er mundet ud i følgende fire anbefalinger, jf. konklusionsnotat af 28. februar 2019:

- 1) Kortlægning og synliggørelse af køreplaner og faktiske køretider
- 2) Bedre samarbejde mellem trafiksselskaber, operatører og chauffører om forbedring af køreplaner
- 3) Brug fire (nye) værktøjer i køreplanlægningen
- 4) Måltrettet kommunikation og dialog med både buschauffører og passagerer

Blandt andet i lyset af dette arbejde er parterne enige om at ændre Lands- og Tillægsoverenskomstens bilag 15, så det fremover får følgende ordlyd:

”Det er nødvendigt, at trafiksselskaberne i deres planlægning af vognløb ikke forhindrer efterlevelsen af forpligtelser i forhold til arbejdsmiljølovgivningen samt hensigtsmæssig placering af pauser.

Overenskomstparterne er derfor enige om aktivt at understøtte, at de enkelte trafiksselskaber og andre relevante myndigheder sikrer:

- 1) *Kortlægning og synliggørelse af køreplaner og faktiske køretider*
- 2) *Bedre samarbejde mellem trafiksselskaber, operatører og chauffører om forbedring af køreplaner*
- 3) *Brug af nye værktøjer i køreplanlægningen*
- 4) *Måltrettet kommunikation og dialog med både buschauffører og passagerer*

Overenskomstparterne er enige om at understøtte dette ved blandt andet at støtte op, om muligheden for at ansøge Handels- og Transportens Udviklings- og Samarbejdsfond til initiativer, der kan fremme ovenstående fire anbefalinger.

Derudover kan parterne bistå i dialogen med trafikselskaber om samspillet imellem køreplanlægning og overenskomstens bestemmelser, hvis de lokale parter i enighed anmoder om det.”

København, den 26. februar 2020

For DI Overenskomst I v/DI



For 3F Transport



PROTOKOLLAT

om

lønforhold og betalingssatser

AKT/3F Landsoverenskomsten

§ 4. Løn

Timelønnen (inkl. Bybustillæg og fejltællingspenge), jf. lønblad i bilag 1, udgør:

- pr. 1. marts 2020 kr. 144,37
- pr. 1. marts 2021 kr. 147,57
- pr. 1. marts 2022 kr. 150,72

§ 7, stk. 1. Forskudttidstillæg

Aftentillægget forhøjes med kr. 0,35 pr. 1. marts 2020, kr. 0,36 pr. 1. marts 2021 og kr. 0,36 pr. 1. marts 2022.

Nattillægget forhøjes med kr. 0,41 pr. 1. marts 2020, kr., kr. 0,42 pr. 1. marts 2021 og kr. 0,42 pr. 1. marts 2022.

Søndagstillægget forhøjes med kr. 0,54 pr. 1. marts 2020, kr. 0,55 pr. 1. marts 2021 og kr. 0,55 pr. 1. marts 2022.

§ 7, stk. 6. Delt tjeneste

Tillæg for delt tjeneste forhøjes med kr. 1,26 pr. 1. marts 2020, kr. 1,28 pr. 1. marts 2021 og kr. 1,30 pr. 1. marts 2022

§ 16. Særlig opsparing

Pr. 1. marts 2020 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 5,0 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens konto for særlig opsparing.

Pr. 1. marts 2021 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 6,0 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens konto for særlig opsparing.

Pr. 1. marts 2022 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 7,0 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens konto for særlig opsparing.

AKT/3F Tillægsoverenskomsten

§ 4. Løn

Satsstigning på grundløn, jf. lønblad i bilag 1:

Grundløn pr. 1. marts 2020 forhøjes med kr. 3,20

Grundløn pr. 1. marts 2021 forhøjes med kr. 3,20

Grundløn pr. 1. marts 2022 forhøjes med kr. 3,15

§ 7, stk. 1. Forskudt arbejdstid og weekendtillæg

Forskudttidstillægget forhøjes med kr. 0,41 pr. 1. marts 2020, kr. 0,42 pr. 1. marts 2021 og kr. 0,43 pr. 1. marts 2022.

Weekendtillægget forhøjes med kr. 0,42 pr. 1. marts 2020, kr. 0,43 pr. 1. marts 2021 og kr. 0,44 pr. 1. marts 2022.

§ 7, stk. 6. Delt tjeneste

Tillæg for delt tjeneste forhøjes med kr. 1,26 pr. 1. marts 2020, kr. 1,28 pr. 1. marts 2021 og kr. 1,30 pr. 1. marts 2022.

§ 7, stk. 8. Manglende varsel

Tillæg for manglende varsel forhøjes med kr. 0,41 pr. 1. marts 2020, kr. 0,42 pr. 1. marts 2021 og kr. 0,42 pr. 1. marts 2022.

§ 9, stk. 1, litra a og b. Pensionskompensationstillæg

For at sikre at pensionsordningen i § 7, stk. 1, litra a fortsat er omkostningsneutral, er der enighed om, at pensionskompensationstillæg pr. 1. marts 2020 justeres til i alt kr. 6,20 pr. time.

Pensionskompensationstillægget vil herefter blive genberegnet i overensstemmelse med tillæggets oprindelige intention med virkning fra den 1. marts 2021 og resten af overenskomstperioden.

§ 16. Særlig opsparing

Pr. 1. marts 2020 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 5,65 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens konto for særlig opsparing.

Pr. 1. marts 2021 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 6,65 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens konto for særlig opsparing.

Pr. 1. marts 2022 forhøjes indbetalingen af den ferieberettigende løn med 1,0 pct. point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 7,65 pct. af den ferieberettigende løn til medarbejderens konto for særlig opsparing.

København, den 26. februar 2020



DI Overenskomst I v/DI



3F Transport